

INHALT

-
- | | |
|--|---|
| <p>29. <i>Die Abfertigung-Neu für die Mitarbeiter der Gemeinden und Gemeindeverbände</i></p> <p>30. <i>Fundwesen – Vorlage von „Verlustbestätigungen“ bei Behörden</i></p> <p>31. <i>Barrierefrei Bauen und Wohnen</i></p> | <p>32. <i>Aufkommen an Abgabenertragsanteilen der Gemeinden Jänner bis Juni 2003 einschließlich Zwischenabrechnung 2002</i></p> <p><i>Verbraucherpreisindex für April 2003 (vorläufiges Ergebnis)</i></p> |
|--|---|
-

29.

Die Abfertigung-Neu für die Mitarbeiter der Gemeinden und Gemeindeverbände (Betriebliche Mitarbeitervorsorge)

1. Einleitung

Der Tiroler Landtag hat am 26. März 2003 die 2. Landes-Vertragsbedienstetengesetz-Novelle und die 2. Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz-Novelle beschlossen. Die beiden Novellen sind im Landesgesetzblatt für Tirol unter Nr. 38/2003 und 40/2003 erschienen. In diesen Novellen sind insbesondere die gesetzlichen Grundlagen für die Abfertigung-Neu enthalten. Diese Bestimmungen gelten für Bedienstete, die nach dem 30. Juni 2003 in ein Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband eintreten. Für früher begonnene Dienstverhältnisse richtet sich der Abfertigungsanspruch nach den bisherigen Bestimmungen, die nach § 82 L-VBG als Übergangsbestimmungen weiter gelten. Die Bediensteten mit dem Abfertigungsanspruch „Alt“ haben keine Möglichkeit, in das neue Abfertigungssystem zu wechseln (keine Optionsmöglichkeit).

2. Geltungsbereich

Wie erwähnt, gelten aufgrund des L-VBG und des G-VBG die Bestimmungen über die betriebliche Mitarbeitervorsorge für alle Bedienstete, die **nach dem 30. Juni 2003** in ein privatrechtliches Dienstverhältnis zu einer Gemeinde, mit Ausnahme der Stadt Innsbruck, oder zu einem Gemeindeverband aufgenommen werden. Dies sind Vertragsbedienstete, Bedienstete nach freier Vereinbarung (§§ 1151 ff ABGB), geringfügig Beschäftigte sowie Dienstnehmer, die im Wege der Personalstellung an Dritte (z. B. an ausgegliederte Betriebe

mit eigenständiger Rechtsfähigkeit) von der Gemeinde oder einem Gemeindeverband verliehen werden.

Es muss sich um neue Dienstverhältnisse handeln, die nach dem 30. Juni 2003 beginnen. Für Bedienstete, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2003 begonnen hat und die nach dem 30. Juni 2003 nach einem Karenzurlaub, Präsenz- oder Zivildienst den Dienst wieder antreten, gelten die die alten Abfertigungsbestimmungen weiter.

Mitarbeitervorsorge findet keine Anwendung auf:

- o Beamte, Sprengelärzte;
- o Bürgermeister, Bürgermeister-Stellvertreter, Gemeinderäte;
- o Bedienstete, die nur bis zu einem Monat beschäftigt werden;
- o freie Dienstnehmer (§ 4 Abs. 4 ASVG);
- o Werkvertragnehmer;
- o Personen, die im Rahmen der Ausbildung nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, nach dem MTD-Gesetz, nach dem MTF-SHD-Gesetz oder nach dem Hebammengesetz verwendet werden (z. B. Krankenpflegeschüler);
- o echte Ferialpraktikanten und Volontäre.

Anwendung des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (des Bundes):

- o auf Lehrlinge,
- o auf Personen, für deren Dienstverhältnis das Gutsanstellungsgesetz gilt,
- o auf das Pharmazeutische Personal in Krankenhausaerapotheken i. S. d. GehaltskassenG 2002,

o auf Dienstnehmer von ausgegliederten Betrieben (mit eigenständiger Rechtsfähigkeit, z. B. GmbH, AG, OHG usw.), deren Lehrverhältnis bzw. Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2002 begonnen hat, ist bereits ab 1. Jänner 2003 das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG), BGBl. I Nr. 100/2002, anzuwenden.

Sonstige abweichende Regelungen:

- o Für Personen, für deren Dienstverhältnis die Landarbeitsordnung gilt, gelten die entsprechenden Bestimmungen in der Landarbeitsordnung.
- o Für Personen, für die das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz gilt, gelten die entsprechenden Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes ab 1. Jänner 2003.

3. Meldungen

Der Dienstgeber hat dem zuständigen Krankenversicherungsträger mit der Anmeldung auch den Tag des Beginnes der Beitragszahlung nach dem BMVG und die Mitarbeitervorsorgekasse-Leitzahl zu melden, soweit das Beschäftigungsverhältnis länger als einen Monat dauern soll.

Die monatliche Meldung der gesamten Entgelte (der Beitragsgrundlage) und der darauf entfallenden Mitarbeitervorsorge-Beiträge erfolgt über den monatlichen Beitragsnachweis.

Die jährliche Meldung der Entgelte jedes einzelnen Arbeitnehmers erfolgt über den im Lohnzettel (L16) integrierten Beitragsgrundlagennachweis.

Dem Arbeitnehmer gegenüber ist die Bemessungsgrundlage für den Mitarbeitervorsorge-Beitrag und der geleistete Beitrag in seinem Lohnkonto und auf der monatlichen Lohnabrechnung zu vermerken.

4. Mitarbeitervorsorge-Beitrag (MV-Beitrag)

Für die Privatwirtschaft gilt als Beitragsgrundlage das Entgelt nach dem Entgeltbegriff des § 49 ASVG, für die Bediensteten der Gemeinden und Gemeindeverbände gilt als Bemessungsgrundlage das Monatsentgelt nach dem Entgeltbegriff des § 35 L-VBG. Dadurch entstehen fallweise Unterschiede bei der Mitarbeitervorsorge-Beitragspflicht gegenüber der Privatwirtschaft.

4.1. Beitragsgrundlagen

Der monatliche Mitarbeitervorsorge-Beitrag beträgt 1,53% des Monatsentgeltes und der Sonderzahlung. Es gibt keine Geringfügigkeitsgrenze und keine Höchstbeitragsgrundlage. Nach § 35 L-VBG und dem G-VBG zählen zum Monatsentgelt: das Monatsentgelt, die Ver-

waltungsdienstzulage, die Ergänzungszulage, die besondere Zulage zum Monatsentgelt (Personalzulage), die Pflegedienstzulage, die Funktions-Ausbildungszulage, die Kinderzulage, die Teuerungszulage, die Leistungszulage und die Dienstzulage.

Zum Monatsentgelt zählen nicht: die Ersatzleistung für Erholungsurlaub, Sachbezüge und die Nebengebühren.

Nebengebühren sind: die Überstundenvergütung, die Pauschalvergütung für verlängerten Dienstplan, die Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage), die Journaldienstzulage, die Bereitschaftsschädigung, die Mehrleistungszulage, die Belohnung, die Erschwerniszulage, die Gefahrenzulage, die Fehlgeldentschädigung, der Fahrtkostenzuschuss und die Jubiläumsszuwendung.

Der erste Monat eines Dienstverhältnisses ist unabhängig vom Vorliegen einer Probezeit beitragsfrei. (z. B. Beginn des Dienstverhältnisses 7. Juli 2003, Beginn der Beitragspflicht 7. August 2003).

Wird innerhalb von zwölf Monaten ab Ende des Dienstverhältnisses mit dem selben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis geschlossen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag dieses neuen Dienstverhältnisses ein.

4.2. Beitragsgrundlage in Sonderfällen

4.2.1 Präsenzdienst, Zivildienst, Truppenübungen

Solange das Dienstverhältnis aufrecht ist, muss der Dienstgeber für den Dienstnehmer für die Dauer des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes, längstens jedoch für zwölf Monate, Mitarbeitervorsorge-Beiträge zahlen. Bemessungsgrundlage bildet die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gem. § 3 Abs. 1 KBGG (2003: pro Kalendertag EUR 14,53, monatlich EUR 435,9).

4.2.2 Mutterschutzfrist, Wochengeldbezug

Für die Dauer des Wochengeldbezuges hat der Dienstgeber die Mitarbeitervorsorge-Beiträge nach dem für den Kalendermonat vor dem Eintritt des Versicherungsfalles (Schutzfrist) gebührenden Monatsentgelt zu entrichten, wenn das Dienstverhältnis noch aufrecht ist. Für die Wochengeldaufzahlung ist nicht zusätzlich ein Abfertigungsbeitrag zu entrichten.

4.2.3 Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung (Krankenentgelt), Krankengeld

Im Falle der Fortzahlung des Entgeltes wegen Dienstverhinderung (**Krankenentgelt**) sind die Mitarbeitervorsorge-Beiträge vom weitergezahlten Entgelt zu entrichten, unabhängig davon ob das Entgelt voll oder nur

zur Hälfte weitergezahlt wird. Für die Dauer der Gewährung eines **Krankengeldes** durch die Krankenkasse (Teilkrankengeld, wenn der Dienstgeber einen Teil des Entgeltes weiterzuzahlen hat oder volles Krankengeld, wenn das Entgelt zur Gänze eingestellt wurde) sind die Mitarbeitervorsorge-Beiträge von 50% des Monatsentgeltes vor Eintritt des Versicherungsfalles zu entrichten. Gebührt nur mehr die Hälfte des Entgeltes (z. B. Dienstverhinderung mehr als 42 Kalendertage) so sind die Mitarbeitervorsorge-Beiträge vom weitergezahlten Entgelt (Hälftebezug) und von der fiktiven Bemessungsgrundlage nach der Hälfte des Monatsentgeltes des Kalendermonates vor dem Beginn des Krankenstandes zu entrichten. Im Falle einer Bezugserhöhung oder einer Vorrückung kann sich somit die Beitragsgrundlage aus verschiedenen Grundlagen (dem fortgezahlten Entgelt und dem Hälftebezug vor Beginn des Krankenstandes) zusammensetzen. Wurde das Entgelt zur Gänze eingestellt, so ist der Beitrag nur mehr von der fiktiven Bemessungsgrundlage nach der Hälfte des Monatsentgeltes des Kalendermonates vor dem Beginn des Krankenstandes zu entrichten.

4.2.4 Karenzurlaub, Bildungskarenz, Familienhospizfreistellung

Für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges, die Dauer einer Bildungskarenz oder Familienhospizfreistellung hat der Dienstnehmer Anspruch auf Beitragsleistung durch die Krankenkasse zu Lasten des FLAF in der Höhe von 1,53% des Kinderbetreuungsgeldes (2003 monatlich EUR 435,9). Dazu ist nur die entsprechende Meldung durch den Dienstgeber erforderlich. Es bedarf keines Antrages durch den Dienstnehmer.

4.2.5 Altersteilzeit

Für Dienstnehmer, die die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, gilt als Beitragsgrundlage für die Abfertigungsbeiträge das auf der Basis der früheren vollen Arbeitszeit hochgerechnete Entgelt.

5. Abfuhr der Beiträge:

Die Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse sind gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen an die Krankenkasse (TGKK oder BVA) zum 15. des Folgejahres zu überweisen.

6. Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse

Die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse erfolgt durch den Gemeinderat bzw. die Verbandsversammlung, bei den durch Landesgesetz eingerichteten Gemeindeverbänden durch den Verbandsausschuss, unter Mitwir-

kung des zuständigen Organes der Personalvertretung, oder, wenn es sich um einen Betrieb handelt, des für den Vertragsbediensteten zuständigen Betriebsrates, falls eine solche bzw. ein solcher eingerichtet ist.

Besteht in einer Gemeinde oder in einem Gemeindeverband keine Dienstnehmervvertretung, so sind vor der Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse die privatrechtlichen Bediensteten der betreffenden Gemeinde bzw. des betreffenden Gemeindeverbandes und die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Landesgruppe Tirol, zu hören.

Das Bundesvergabegesetz 2002 ist auf die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse nicht anzuwenden.

Das Bundeskanzleramt (Verfassungsdienst) kommt in einer Stellungnahme vom 6. Dezember 2002, Zahl 600.883/072-V/A/8/2002, zum Ergebnis, dass „gute Gründe sowohl für als auch gegen eine Einbeziehung der Auswahl einer Mitarbeitervorsorgekasse unter das Regime der Dienstleistungsrichtlinie 92/50/EWG angeführt werden können. Das Bundeskanzleramt (Verfassungsdienst) neigt jedoch aufgrund der jüngsten Judikatur des EuGH eher der Auffassung zu, dass die besseren Gründe gegen eine Einbeziehung in das Vergaberegime sprechen. Es wird jedoch darauf verwiesen, dass die Entscheidung darüber den zur Vergabekontrolle berufenen Instanzen – und somit in letzter Konsequenz dem Europäischen Gerichtshof – zukommt ... kommt auch die Analyse der nationalen Rechtslage zum gegenständlichen Problem zu den bereits oben beschriebenen Lösungen.“

Ilse Stockinger, Auswahl der Mitarbeitervorsorgekassen – ausschreibungspflichtig?, ZVB 2002/107, weist nach, dass das Vergaberecht nur jene Dienstleistungen von öffentlichen Auftraggebern erfasst, die diese auch vergüten. Bei der Abfertigung Neu zahle aber nicht der Arbeitgeber, sondern die Belegschaft. Die Mitarbeitervorsorgekasse erbringe ihre Leistung nicht an den Arbeitgeber, sondern an die anwartschaftsberechtigten Arbeitnehmer. Außerdem könne der Arbeitgeber keinesfalls ohne Einvernehmen mit den Arbeitnehmern bzw. ihrer Vertretung eine Mitarbeitervorsorgekasse auswählen; die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer (sowie die Entscheidungskriterien einer Schlichtungsstelle) seien aber nicht mit den Zuschlagskriterien in Vergabeverfahren ident. Aus all diesen Gründen komme das Vergaberecht bei der Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse nicht zur Anwendung.

7. Mitarbeitervorsorgekassen

Derzeit (22. April 2003) bestehen neun Mitarbeitervorsorgekassen und zwar:

APK Mitarbeitervorsorgekasse AG, 1031 Wien, Landstraßer Hauptstraße 26; *www.apk-mvk.at*

BAWAG Allianz Mitarbeitervorsorgekasse AG, 1130 Wien, Hietzinger Kai 101–105; *www.bawag.com/www.allianz.at*

BONUS Mitarbeitervorsorgekassen AG, 1040 Wien Traungasse 14–16; *www.bonusvorsorge.at*

BUAK Mitarbeitervorsorgekasse GmbH, 1050 Wien, Kliebergasse 1a; *www.buak.at*

Niederösterreichische Vorsorgekassen AG, 3100 St. Pölten, Kremser Gasse 20; *www.noevk.at*

ÖVK Vorsorgekasse AG, 1030 Wien, Am Stadtpark 9; *www.oevk.com*

Siemens MV-Kasse AG, 1030 Wien, Erdberger Lände 26;

VBV Mitarbeitervorsorgekasse AG, 1020 Wien, Obere Donaustraße 49–51; *www.vbv.co.at*

Victoria Volksbanken Mitarbeitervorsorgekasse AG, 1013 Wien, Schottengasse 10; *www.vvmvk.at*

8. Beitrittsvertrag

Der Beitrittsvertrag hat insbesondere zu enthalten:

1. die ausgewählte Mitarbeitervorsorgekasse;
2. Grundsätze der Veranlagungspolitik;
3. die näheren Voraussetzungen für die Kündigung des Beitrittsvertrages;
4. die Höhe der Verwaltungskosten gemäß § 29 Abs. 2 Z. 5 BMVG;
5. die Meldepflichten des Arbeitgebers gegenüber der Mitarbeitervorsorgekasse;
6. eine allfällige Zinsgarantie gemäß § 24 Abs. 2; BMVG
7. alle Dienstgeberkontonummern des beitretenden Arbeitgebers;
8. Art und Berechnungsweise der Barauslagen, die die Mitarbeitervorsorgekasse gemäß § 26 Abs. 3 Z. 1 BMVG verrechnen darf.

Lehnt die Mitarbeitervorsorgekasse ein gesetzesgemäßes Anbot eines Arbeitgebers zum Abschluss eines Beitrittsvertrages ab, hat sie trotzdem, sofern der Arbeitgeber schriftlich auf einem Vertragsabschluss besteht, das Anbot anzunehmen (Kontrahierungszwang).

Die Verwaltungskosten von den laufenden Beiträgen müssen sich zwischen 1% und 3,5% bewegen und für alle Anwartschaftsberechtigten gleich sein.

Von den Veranlagungserträgen dürfen pro Geschäftsjahr maximal 1% des veranlagten Abfertigungsvermögens an Verwaltungskosten abgezogen werden (ab 2005 gilt als Obergrenze der Wert von 0,8%).

Weiters dürfen von den Kassen „Barauslagen“ (wie Depotgebühren, Bankspesen usw.) weiterverrechnet werden. Die Art und Berechnungsweise der Barauslagen müssen im Beitrittsvertrag geregelt sein.

Bei der Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse werden insbesondere zu beachten sein:

- o Kosten für die Verwaltung und Veranlagung, Gebühren,
- o Veranlagungsstrategien,
- o Dienstleistungsangebot (Serviceleistungen, welche regionale Beratungsstellen stehen zur Verfügung),
- o Struktur der Mitarbeitervorsorgekasse (Eigentümer, Eigenkapitalausstattung, Gesellschafter, Aktionäre usw.).

9. Anspruch auf Abfertigung oder Auszahlung im neuen System

Eine Abfertigungsanwartschaft besteht im neuen System unabhängig von der Art der Beendigung des Dienstverhältnisses für sämtliche Zeiten, für die Beiträge geleistet wurden, also auch z. B. bei Dienstnehmerkündigung. Nicht immer besteht jedoch ein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung.

Anspruch auf Auszahlung hat der Dienstnehmer nur bei:

- o Kündigung durch den Dienstgeber,
 - o Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz oder Väter Karenzgesetz,
 - o einvernehmlicher Beendigung des Dienstverhältnisses,
 - o Inanspruchnahme der Gleitpension,
 - o Pensionsantritt,
 - o unverschuldeter Entlassung,
 - o berechtigtem vorzeitigem Austritt,
- wenn drei Einzahlungsjahre vorliegen.

Ein berechtigter vorzeitiger Austritt liegt z. B. vor, wenn die Dienstnehmerin nach der Geburt eines lebenden Kindes während der Schutzfrist oder nach Inanspruchnahme einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz bis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz den Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt.

Bei Ableben des Anspruchsberechtigten gebührt die Abfertigung zu 100% den gesetzlichen Erben. Sind keine Erben vorhanden, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft.

Keinen Anspruch auf Auszahlung hat der Dienstnehmer bei

- o Eigenkündigung
- o verschuldeter Entlassung
- o unberechtigtem vorzeitigem Austritt
- o und wenn noch keine drei Einzahlungsjahre seit der ersten Beitragszahlung vergangen sind.

In diesen Fällen verbleiben die Beiträge in der Mitarbeitervorsorgekasse.

Verfüugungsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung:

- o Auszahlung des angesparten Kapitals;
- o den Verbleib der Beiträge in der Mitarbeitervorsorgekasse des alten Arbeitgebers;
- o eine Übertragung der verzinsten Beiträge in die Mitarbeitervorsorgekasse des neuen Arbeitgebers;
- o die Überweisung der Abfertigung an eine Pensionszusatzversicherung;
- o die Überweisung an einen Pensionsinvestmentfonds oder eine Überweisung an eine Pensionskasse.

Abt. Gemeindeangelegenheiten
Zahl Ib-1816/957 vom 28. April 2003

30.

Fundwesen – Vorlage von „Verlustbestätigungen“ bei Behörden

Vielfach wird von Behörden die Beibringung von Verlustbestätigungen im Rahmen von Verwaltungsverfahren, insbesondere als Voraussetzung für die Ausstellung von Duplikatsurkunden verlangt.

Verlustbestätigungen sind in diesem Zusammenhang Bestätigungen der Fundbehörde über die erfolgte Meldung eines Verlustes durch den Verlustträger. Sie stellen keinen Nachweis über den tatsächlichen Verlust der Sache dar, sondern wird darin lediglich zum Ausdruck gebracht, dass der Verlustträger bei der Fundbehörde den Verlust gemeldet hat.

Diese jahrzehntelange Praxis bedingt einen nicht unwesentlichen Verwaltungsaufwand für die Fundbehörden und erfordert vom Verlustträger im Regelfall einen zusätzlichen Amtsweg.

Aus verwaltungsökonomischen Gründen, als auch im Sinne des Bürgerservices, erscheint es zweckmäßig, die Ausstellung von Verlustbestätigungen zum Zwecke der Vorlage bei einer Behörde auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu reduzieren.

Es wird daher ersucht, im jeweiligen Vollzugsbereich die erforderlichen Veranlassungen zu treffen, sodass die Vorlage von so genannten Verlustbestätigungen – im Hinblick auf deren äußerst geringe Aussagekraft – nur mehr in begründeten Ausnahmefällen erforderlich ist.

Unberührt bleiben jene Fälle, in denen Behörden aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmungen (vgl. insbesondere § 14 Abs. 3 FSG, § 102 Abs. 5 KFG) Verlustanzeigen auszustellen haben.

Bundesministerium für Inneres,
Zahl 10.520/115-III/3/03 vom 28. April 2003

FEHLERBERICHTIGUNG:

Leider ist im Merkblatt für die Gemeinden Tirols, April 2003, im Beitrag über die „Neuregelung des Fundwesens“ auf Seite 3, rechte Spalte, ein Fehler unterlaufen: statt € 200,- hat es richtig € 2.000,- zu lauten (siehe §§ 393, 394 und 396 ABGB).

Um Berichtigung des Fehlers wird gebeten.

31.

Barrierefrei Bauen und Wohnen

Barrierefreies Bauen und Wohnen für ALLE Menschen

Was heute noch leicht geht, kann morgen schon zur Hürde werden!

Deshalb sind bauliche Barrieren nicht nur das Problem einer Minderheit von Rollstuhlfahrern. Denken wir nur, durch wie viele Barrieren sich Kinder als „Be-

hinderte“ fühlen (hohe Türklingeln, Türdrücker, Lichtschalter etc.). Ähnlich ergeht es auch alten Menschen.

Wenn Barrieren vermieden werden, dann wird es für ALLE möglich, ein selbständiges und weitgehend unabhängiges Leben zu führen. Vor allem aber kann durch vorausschauende Planung sehr viel Geld und Zeit für eventuell notwendige spätere Adaptierungen gespart werden.

Unser Ziel

Mit der Errichtung der Projektgruppe „Bauen und Wohnen ohne Barrieren“ des Österreichischen Zivilinvalidenverbandes, Landesverband Tirol sollen die Bemühungen um eine barrierefreie Gestaltung des öffentlichen und privaten Raumes sowohl örtlich als auch umsetzungstechnisch gebündelt und verstärkt werden. Durch unser Konzept sollen ALLE Menschen – ältere und jüngere, behinderte- und nicht behinderte – die gleichen Möglichkeiten haben, sich ihren privaten Lebensbereich zu schaffen. Barrierefreiheit berücksichtigt den natürlichen Lebensablauf – Kindsein, Erwachsensein, Altsein – und auch die Wohnbedürfnisse von Menschen mit Behinderungen.

Wir bieten

Grundlage für jede Planung ist das Wissen über die Situation und das Erkennen von Bedürfnissen der Betroffenen.

Für die Beratung in unserem Büro „Barrierefrei“ in der Franz-Fischer-Straße stehen deshalb erfahrene und professionelle Mitarbeiter in allen bautechnischen Belangen ehrenamtlich zur Verfügung.

Frau Arch. Dipl.-Ing. Brigitta Sigwart-Xander und Mag. Günther Porta, beide gerichtlich beeidete Sachverständige für barrierefreies Bauen und Wohnen sowie der Landesobmann des ÖZIV-Tirol – Reg.-Rat Georg Leitinger, Mitarbeiter im Fachnormunterausschuss (FNUA) für barrierefreies Bauen beim Österreichischen Normungsinstitut sind bei der barriere- und hindernisfreien Gestaltung und Umsetzung des privaten und öffentlichen Raumes Ansprechpartner für ALLE im „Bau“ tätigen Menschen.

Architekten, Bauleiter; Baumeister, Lehrer und Schüler von Höheren Technischen Lehranstalten und Uni-

versitäten, Bautechniker im öffentlichen und privaten Dienst, „Häuslbauer“ und Wohnungsbesitzer, Verantwortliche von Gemeinnützigen und anderen Wohnbauträgern sollen künftig verstärkt in das Konzept des „barrierefreien Bauens“ integriert werden.

Mobile Beratung

Selbstverständlich ermöglicht der ÖZIV-Tirol bei entsprechendem Bedarf auch eine dezentrale, mobile Beratung.

Nicht der körperliche Zustand, sondern der Zustand der gebauten und gestalteten Umwelt stellt in den meisten Fällen die eigentliche Behinderung und Ausgrenzung vom gesellschaftlichen Leben dar.

**Wir informieren und beraten Sie,
nehmen uns Zeit und zeigen Ihnen Wege,
wie barrierefrei gebaut werden kann – hin
zu einer menschengerechten Architektur.**

Die Beratungen sind kostenlos!

Kontaktadresse:

Österreichischer Zivil-Invalidenverband –
Beratung für barrierefreies Bauen und Wohnen
Innsbruck, Franz-Fischer-Straße 33/P
Telefon: 0512/57 19 83, Fax: 0512/57 19 83-83
e-mail: oeziv@tirol.com

1. und 3. Dienstag im Monat von 9.00–11.00 Uhr
und nach telefonischer Vereinbarung
Arch. DI Brigitta Sigwart-Xander
Gerichtlich beeidete Sachverständige
für barrierefreies Bauen

2. und 4. Dienstag im Monat von 16.00–18.00 Uhr
und nach telefonischer Vereinbarung
Mag. Günther Porta
Gerichtlich beeideter Sachverständiger
für barrierefreies Bauen

Buch für Jungbürgerfeiern

Die Abteilung Gemeindeangelegenheiten weist darauf hin, dass für Jungbürgerfeiern das Buch „Tirols Geschichte in Wort und Bild“ von Michael Forcher mit einem Beitrag von Franz Fliri, erschienen im Haymon-Verlag, Innsbruck, als eine wertvolle und zeitlose Gabe an die Jungbürger zur Verfügung steht. Das Buch kostet € 25,-; bei Vorlage der Rechnung an die Abteilung Gemeindeangelegenheiten wird ein verlorener Zuschuss aus Landesmitteln in der Höhe von € 7,27 je Buch gewährt.

Kontaktadresse, Bestellungen:

Haymon-Verlag,
A-6020 Innsbruck, Kochstrasse 10,
Telefon 0512/576300-11, Telefax 0512/576300-14,
e-mail: office@haymonverlag.at

32.

Aufkommen von Abgabenertragsanteilen der Gemeinden
Jänner bis Juni 2003 einschließlich Zwischenabrechnung 2002

Ertragsanteile an	Jänner - Juni		Differenz	Änderung
	2002	2003		
EINKOMMEN-U. VERMÖGENSTEUERN	2002	2003		
	in Euro	in Euro	in Euro	in %
Veranlagter Einkommensteuer	14.278.773	11.146.040	-3.132.733	-21,94
Lohnsteuer	75.130.161	79.358.697	4.228.536	5,63
Kapitalertragsteuer	1.552.866	1.762.749	209.883	13,52
Kapitalertragsteuer auf Zinsen	5.089.497	4.892.007	-197.490	-3,88
Körperschaftssteuer	24.160.928	17.860.954	-6.299.974	-26,08
Bodenwertabgabe	233.603	283.839	50.236	21,51
SUMME Einkommen- u. Vermögenst.	120.445.828	115.304.287	-5.141.541	-4,27
SONSTIGEN STEUERN				
Umsatzsteuer*	74.977.702	79.630.777	4.653.075	6,21
Abgabe von alkoh. Getränken	1.258	1.599	341	27,09
Biersteuer	1.580.864	1.549.140	-31.724	-2,01
Mineralölsteuer	2.906.670	3.182.250	275.580	9,48
Alkoholst., Branntweinaufschl., Monopolausgl.	944.855	1.044.921	100.066	10,59
Weinsteuer	30	0	-30	-100,00
Schaumwein- u. Zwischenerz. Steuer	313.319	301.293	-12.026	-3,84
Werbeabgabe	877.357	1.203.062	325.705	37,12
Grunderwerbssteuer	28.170.540	23.992.303	-4.178.237	-14,83
SUMME sonstige Steuern	109.772.595	110.905.345	1.132.750	1,03
Verbleiben Ertragsanteile an Einkommen- u. Vermögenst. und sonstigen Steuern	230.218.423	226.209.632	-4.008.791	-1,74
Zuteilung gem. § 12 Abs. 2 FAG	1.538.424	2.049.924	511.500	33,25
Summe ohne Zwischenabrechnung	231.756.847	228.259.556	-3.497.291	-1,51
Zwischenabrechnung**	31.888.241	20.081.790	-11.806.451	-37,02
G E S A M T	263.645.088	248.341.346	-15.303.742	-5,80
<i>*davon Getränkesteuerausgleich</i>	<i>17.607.712</i>	<i>18.309.218</i>	<i>701.506</i>	<i>3,98</i>
<i>**davon Getränkesteuerausgleich</i>	<i>5.712.291</i>	<i>5.262.061</i>	<i>-450.230</i>	<i>-7,88</i>
<i>Summe</i>	<i>23.320.003</i>	<i>23.571.279</i>	<i>251.276</i>	<i>1,08</i>

**VERBRAUCHERPREISINDEX
FÜR APRIL 2003**
(vorläufiges Ergebnis)

	März 2003 (endgültig)	April 2003 (vorläufig)
Index der Verbraucherpreise 2000		
Basis: Durchschnitt 2000 = 100	105,8	105,7
Index der Verbraucherpreise 96		
Basis: Durchschnitt 1996 = 100	111,3	111,2
Index der Verbraucherpreise 86		
Basis: Durchschnitt 1986 = 100	145,6	145,4
Index der Verbraucherpreise 76		
Basis: Durchschnitt 1976 = 100	226,3	226,1
Index der Verbraucherpreise 66		
Basis: Durchschnitt 1966 = 100	397,2	396,8
Index der Verbraucherpreise I		
Basis: Durchschnitt 1958 = 100	506,0	505,6
Index der Verbraucherpreise II		
Basis: Durchschnitt 1958 = 100	507,6	507,1

Der Index der Verbraucherpreise 2000 (Basis: Durchschnitt 2000 = 100) für den Kalendermonat April 2003 beträgt 105,7 (vorläufige Zahl) und ist somit gegenüber März 2003 (105,8 endgültige Zahl) um 0,1% rückläufig (März 2003 gegenüber Februar 2003: + 0,3%). Gegenüber April 2002 ergibt sich eine Steigerung um 1,3% (März 2003/2002: +1,8%).

**Erscheinungsort Innsbruck
Verlagspostamt 6020 Innsbruck P. b. b.**

MEDIENINHABER (VERLEGER):
Amt der Tiroler Landesregierung,
Abteilung Gemeindeangelegenheiten,
6010 Innsbruck, Tel. 0512/508-2370

Für den Inhalt verantwortlich: Dr. Helmut Praxmarer

Offenlegung gemäß § 5 Mediengesetz: Medieninhaber Land Tirol

Erklärung über die grundlegende Richtung: Information der Gemeinden

Druck: Eigendruck